

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan industri yang ditandai dengan terciptanya era revolusi industri 4.0 membuat perubahan yang berdampak signifikan pada semua sektor yang berkaitan dengan kegiatan industri. Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas dengan efektivitas kerja yang tinggi merupakan salah satu cara bagi perusahaan untuk meningkatkan keberhasilan dan produktivitasnya serta memiliki peran yang sangat vital bagi keberlangsungan perusahaan. Seberapapun canggihnya teknologi dan selengkap-lengkapnyanya sarana dan prasarana kerja yang dimilikinya, faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang harus mendapat perhatian besar oleh suatu organisasi. Untuk mewujudkan program serta tujuan perusahaan agar dapat tercapai secara optimal maka dibutuhkan suatu landasan awal yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Selain itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik, jika organisasi tidak dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka akan berdampak pada tingginya keinginan sumber daya manusia untuk keluar dari organisasi. Untuk mengatasi hal tersebut, organisasi harus mampu mempertahankan sumber daya manusia agar organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sumber daya manusia dalam perihal ini yaitu ialah karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dan penentu dalam mempertahankan dan mengembangkan suatu organisasi. Kemampuan bersaing bagi sebuah perusahaan atau organisasi tergantung pada bagaimana individu dapat melakukan pekerjaannya secara spesifik karena kinerja individu akan menggambarkan kinerja organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawannya, dimana

pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan pondasi awal bagi suatu perusahaan dalam mendukung kelancaran pelaksanaan program kerja dan tujuan perusahaan. (Abadi et al., 2020).

Salah satu bahan untuk membangun pondasi awal pada suatu perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang baik ialah bagaimana keterikatan karyawan yang dialami oleh karyawan pada pekerjaan dalam perusahaannya. Dalam penelitian oleh Kompasso & Sridevi (2010) menjelaskan bahwa ketika seorang karyawan merasa terikat pada perusahaan tempatnya bekerja, ia tidak hanya menjadi loyal seberapa berat pun pekerjaan yang harus dijalankannya, tapi karyawan itu akan merasa peduli dan memiliki, serta merasa menjadi bagian penting dalam perusahaan. Mereka pun akan menunjukkan sebuah hubungan yang aktif dengan perusahaannya dimana karyawan bersedia untuk memberikan sesuatu dari diri mereka untuk membantu keberhasilan dan kemakmuran perusahaan.

Menurut Anand (2017) keterikatan karyawan dapat dijelaskan sebagai keterlibatan, kepuasan, antusiasme, motivasi, dan komitmen karyawan untuk menjalankan aktivitas perusahaan dalam rangka mencapai hasil yang unggul. Keterikatan karyawan didefinisikan sebagai perilaku dimana orang membawa diri pribadi mereka ke dalam pekerjaannya. Keterikatan karyawan merupakan antusiasme karyawan saat bekerja, yaitu terjadi saat energi di arahkan sepenuhnya ke pekerjaan oleh karyawan, yang berjalan selaras dengan tujuan strategis perusahaan. Antusiasme karyawan ini berpotensi menimbulkan perilaku yang terikat karena terbentuk dari perasaan bahwa karyawan merasa terikat (*feel engaged*) saat bekerja. Keterikatan karyawan adalah saat karyawan terlibat secara emosional, kognitif dan fisik yang kemudian memotivasi mereka untuk menyelesaikan tugas dengan rasa puas dan antusias. Keterikatan terjadi saat seseorang mengetahui secara sadar dan penuh perasaan bahwa dia terhubung dengan orang lain. Di sisi lain karyawan yang tidak terikat (*disengaged employees*), merupakan karyawan yang cenderung

melepaskan diri dari tanggung jawab kerja dan menarik diri secara sadar serta penuh perasaan (Kosanke, 2019).

Karyawan dapat melakukan peranannya dengan baik merupakan salah satu aspek yang penting dalam keterikatan tersebut. Karyawan yang memiliki keterikatan karyawan akan bekerja dan mengekspresikan dirinya secara kognitif dan emosional dalam melaksanakan perannya di organisasi. Maka, keterikatan karyawan berarti keberadaan secara psikologis ketika bekerja dan menjalankan perannya di perusahaan. (Puspita et al., 2017)

Tabel 1.1 Data Karyawan Tetap Tahun 2022

Divisi	Karyawan Tetap
HRD & GA	10
Project	27
Legal	4
Marketing	9
Finance	7

Sumber : PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk

Berdasarkan data yang penulis dapatkan serta wawancara dengan manajer HRD & GA PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk pada 12 Januari 2023 menyatakan bahwa divisi *Project* dan HRD & GA merupakan dua divisi yang memiliki karyawan tetap terbanyak serta memiliki banyak karyawan yang sudah bekerja lebih dari lima tahun. Terdapat kenaikan pada masuknya karyawan, namun terdapat kenaikan signifikan juga terhadap banyaknya karyawan yang keluar pada divisi Project serta HRD & GA sehingga terdapat kenaikan turnover perusahaan.

Tabel 1.2 Data Turnover PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk

Divisi	Tahun	Jumlah Awal Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Akhir Karyawan
HRD & GA	2020	7	1	1	7
	2021	7	2	1	8
	2022	8	8	6	10
Project	2020	24	3	3	24
	2021	24	6	5	25
	2022	25	9	7	27

Sumber : PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk

Tabel 1.3 Data Turnover Rate PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk

TAHUN	HRD & GA	Project
2020	0%	0%
2021	13.33%	4.08%
2022	22.22%	7.69%

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 1.3 menunjukkan hasil penelitian data *turnover* PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk dari tahun 2020 sampai tahun 2022. Dari tabel tersebut menjelaskan terjadi kenaikan yang signifikan pada data *turnover* dari tahun 2020 yang semula 0% menjadi 13,33% pada divisi HRD & GA di tahun 2021, sedangkan divisi Project semula 0% menjadi 4,08%. Pada tahun 2021 ke 2022 juga mengalami kenaikan yang signifikan pada divisi HRD & GA dari 13,33% menjadi 22,22% serta divisi Project dari 4,08% menjadi 7,69%.

Terjadinya penurunan keterikatan karyawan disebabkan oleh fenomena yang terjadi pada lingkungan kerja dan komitmen karyawan. Rendahnya keterikatan karyawan tersebut dapat berasal dari lingkungan kerja dalam perusahaan maupun komitmen yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Sehingga, hal ini dapat berakibat pada terganggunya kestabilan jalannya perusahaan. Untuk karyawan dapat membangun peranannya dengan baik dalam bekerja yang nantinya juga akan mempengaruhi keterikatan kerja ialah

dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Seperti yang di kemukakan oleh Firnanda dan Wijayati (2021) lingkungan kerja merupakan salah satu sebab utama yang harus dinilai dari perusahaan agar tercipta kenyamanan bekerja pada karyawan. Dengan menciptakan lingkungan yang ramah, memungkinkan pengembangan yang kemudian akan mengarah pada keterlibatan karyawan, perusahaan dapat meningkatkan peluang mereka untuk mempekerjakan dan mempertahankan karyawan yang berharga (Abadi et al., 2020).

Kehidupan manusia tidak terlepas dari bermacam kondisi lingkungan sekitarnya, antara manusia serta lingkungan ada ikatan yang sangat erat. Dalam perihal ini, manusia senantiasa berupaya agar dapat menyesuaikan diri dengan bermacam kondisi lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya saat melaksanakan pekerjaan, karyawan selaku manusia tidak bisa dipisahkan dari bermacam kondisi disekitar tempat mereka bekerja, ialah lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Menurut Pringgabayu & Kusumastuti (2016), menyatakan bahwa, “Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya”.

Lingkungan kerja mempunyai peranan nyata dalam suatu kehidupan kerja manusia, peranan lingkungan kerja yang baik adalah sebagai pendorong bagi karyawan sehingga mereka merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya, dapat lebih bersemangat, dan pada akhirnya dapat bekerja secara optimal. Agar dapat tercapainya tujuan perusahaan lingkungan kerja dirancang sedemikian rupa oleh perusahaan agar dapat meningkatkan tingkat komitmen dan semangat karyawan yang pada akhirnya akan mengarah pada hasil yang menguntungkan perusahaan (Hanaysha, 2016).

Lingkungan kerja karyawan tidak lepas dari suasana pekerjaan yang membuat karyawan bersemangat adanya keinginan kerja yang tinggi sehingga

keterikatan karyawan terbentuk masing-masing pada lingkungan kerja yang dihadapi dimasing-masing dalam perusahaan. Seperti yang di kemukakan oleh Antony (2019) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar lingkungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Meskipun lingkungan kerja tidak memiliki proses produksi dalam suatu organisasi, namun lingkungan kerja mempunyai dampak pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam kenyamanan bekerja.

Menurut Haydon (2020) (dalam Haryanto, 2021) “untuk dapat memenangkan persaingan, maka kita harus terlebih dulu menang di tempat kerja kita.” Hal ini menandakan bahwa keberadaan karyawan harus menjadi prioritas utama perusahaan agar dapat menunjang kemampuan berkompetisi diluar (Reputasi Perusahaan). Reputasi perusahaan mengacu pada bagaimana pihak -pihak lain yang berkepentingan atau kelompok pemangku kepentingan eksternal benar -benar mengonseptualisasikan organisasi (Haryanto, 2021). Ada kesepakatan umum bahwa reputasi perusahaan merupakan aset tidak berwujud yang penting guna meningkatkan keunggulan kompetitif jangka panjang perusahaan dengan membangun dan mempertahankan reputasi baik, memastikan para pemangku kepentingan terus berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dan mampu mengintegrasikan dengan lebih baik perusahaan dengan lingkungannya, yang merupakan dasar untuk "kelangsungan hidup dan keuntungan perusahaan yang berkelanjutan". Herwin dan Abadi (2018) mendefinisikan reputasi perusahaan sebagai sebuah evaluasi keseluruhan yang dilakukan oleh stakeholders terhadap perusahaan dari waktu ke waktu. Evaluasi tersebut didasarkan pada pengalaman langsung dari para stakeholder terhadap perusahaan, bentuk lain dari komunikasi dan simbolisme yang menyediakan informasi mengenai aksi/ tindakan perusahaan dan/atau perbandingan dengan aksi/tindakan yang dilakukan pesaing utamanya.

Maka, sangat penting bahwa karyawan merasa terlibat dalam perusahaan dan merupakan komponen penting dari kesuksesan perusahaan. Tanpa partisipasi karyawan, informasi tidak dapat dikumpulkan, disebarluaskan, ditafsirkan, atau dilaksanakan secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan mempengaruhi efektivitas perusahaan (Haryanto, 2021). Keterikatan karyawan akan meningkat jika mereka mengalami budaya perusahaan positif (reputasi perusahaan), yang akan membuat mereka merasa lebih dihargai dan dihormati saat bekerja untuk perusahaan tersebut.

Menghadapi persaingan antar perusahaan yang sangat ketat dan kompetitif, perusahaan tidak hanya merekrut orang-orang terbaik, tetapi juga mendorong pekerja untuk mengambil inisiatif, proaktif serta menerima tanggung jawab sebagai bagian dari pengembangan profesional mereka dan berkomitmen pada standar kerja yang tinggi. Priambodo (2019) menggambarkan keadaan tenaga kerja Indonesia, menunjukkan bahwa hanya 36% pekerja di Indonesia yang sangat terikat (*engaged*). Risiko potensial terhadap produktivitas dan kinerja ditimbulkan oleh fakta bahwa 17% orang merasa tidak terikat (*disengaged*). 23% pekerja lainnya percaya bahwa mereka kurang mendapat dukungan dari pemberi kerja atau dikategorikan sebagai pekerja yang hampir terikat. Sisanya dikategorikan sebagai kelompok yang memisahkan diri.

Menurut Anoraga (2010) dalam (Priambodo et al., 2019) salah satu faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan adalah komitmen organisasi. Komitmen merupakan salah satu kunci penting dalam menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Meyer dan Allen dalam (Potipiroon & Ford, 2017) mengusulkan model tiga komponen untuk menggambarkan berbagai dasar motivasi dari komitmen organisasi, yang meliputi komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan. Komitmen afektif mengacu pada identifikasi individu dengan, keterlibatan dalam, dan keterikatan emosional dengan organisasi, yang mengindikasikan bahwa

karyawan dengan komitmen afektif yang kuat akan melanjutkan pekerjaan dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya. Sebaliknya, komitmen normatif menangkap kewajiban yang dirasakan individu untuk tetap berada dalam organisasi, sedangkan komitmen berkelanjutan merefleksikan biaya yang dirasakan seseorang untuk meninggalkan organisasi dan persepsi tentang alternatif pekerjaan lain yang tersedia.

Berdasarkan wawancara yang telah penulis lakukan, bahwa banyak karyawan yang memilih untuk bertahan di perusahaan tersebut karena keinginan individu masing-masing, dibuktikan dengan terdapat banyak karyawan dengan masa kerja lebih dari 3 tahun pada PT. Wulandari Bangun Laksana sehingga penelitian ini berfokus pada komitmen afektif. Secara khusus, komitmen afektif menangkap keinginan yang diinternalisasi seseorang untuk mengikuti suatu tindakan seperti mengerahkan upaya dalam pekerjaannya (Alqudah et al., 2022). Meyer (2002) dalam (Batra & Rastogi, 2023) menunjukkan bahwa komitmen afektif adalah satu-satunya komponen dalam tiga model komponen yang berkaitan dengan konseptualisasi umum komitmen organisasi, sedangkan komitmen normatif dan berkelanjutan lebih mengacu pada persepsi sosial dan biaya material saat meninggalkan organisasi (Solinger et al., 2008). Karyawan didorong untuk menunjukkan semangat dan antusiasme yang tinggi di samping komitmen yang tinggi. Ini merupakan ciri karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi untuk pekerjaan mereka (Priambodo et al., 2019).

“Keterlibatan karyawan didefinisikan sebagai keterlibatan dan antusiasme terhadap pekerjaan” (Kompaso & Sridevi, 2010). Terjadinya karyawan keluar dengan jumlah yang tinggi dari tahun ke tahunnya, dapat mengindikasikan bahwa tingkat rasa keterikatan karyawan dengan perusahaannya cukup rendah atau bahkan tidak memiliki rasa keterikatan (*disengaged employees*) (Fauzia & Marwansyah, 2020). Maka dari itu, perusahaan harus bisa membangun hubungan yang dapat menimbulkan

keterikatan pada karyawan sehingga perusahaan dapat mempertahankan karyawannya.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk yang merupakan sebuah perusahaan swasta di Kota Balikpapan dan bergerak dalam bidang pengembangan properti, perusahaan ini menaungi kepemilikan Balikpapan Super Block. Balikpapan Super Block merupakan kawasan terpadu seluas 14 hektar yang terdiri dari hotel berbintang lima, bangunan kondominium, gedung apartemen, perkantoran, pusat perbelanjaan, dan pusat hiburan (restoran, toko, dll). Daya tarik yang disajikan oleh kawasan Balikpapan Super Block antara lain pemandangan laut dan *sunset* yang indah. Serta mall ini juga diisi oleh *tenant-tenant fashion*, supermarket dan F&B baik dari nasional maupun internasional (seperti H&M, Starbucks, Hypermart, dll). Menurut observasi yang telah penulis laksanakan, lingkungan kerja non fisik pada perusahaan ini sudah cukup baik dari segi fasilitas seperti ruangan yang ber-AC, kursi yang nyaman serta keamanan yang diberikan kepada karyawan. Namun berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan terlihat bahwa terdapat kurangnya hubungan seperti dukungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja dimana lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indra manusia akan tetapi dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan – hubungan sesama rekan pekerja maupun dengan atasan. Karyawan dituntut jika terdapat masalah untuk menyelesaikannya sendiri sehingga terdapat kurangnya dukungan - dukungan sesama rekan pekerja maupun dengan atasan.

Berdasarkan data yang penulis dapatkan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk terdapat kendala pada beberapa karyawan yang masih belum berkomitmen penuh terhadap perusahaan. Hal itu dapat dilihat dari data absensi masuk karyawan sebagai berikut :

**Tabel 1.4 Data Absensi PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk
(Divisi Project dan HRD & GA)**

Kriteria Absensi	Tahun		
	2020	2021	2022
Sakit	13	9	13
Cuti	8	8	11
Izin	10	10	13
Alpha	5	6	8
Jumlah hari absensi	36	33	45
Jumlah hari kerja	264	264	264
Jumlah karyawan	37	37	37
Presentase absensi	13.6%	13%	17%
Presentase kehadiran	86.4%	87.50%	82.95%

Sumber : PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa terjadi sedikit penurunan tingkat absensi pada tahun 2020 yaitu sebesar 13,6% menjadi 13% pada tahun 2021, namun terjadi kenaikan yang signifikan pada tingkat absensi tahun 2022 menjadi sejumlah 17%. Begitupula dengan tingkat kehadiran pada tahun 2020 yang sebesar 86,4% menaik menjadi 87,50%, namun terjadi penurunan pada tahun 2022 sebesar 82,95%. Hal tersebut yang mendasari rendahnya komitmen karyawan pada PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.

Lingkungan kerja ikut berperan penting dalam mengatasi rendahnya keterikatan kerja karyawan, karena karyawan akan sangat terpacu serta merasa senang, aman, nyaman dan santai karena mendapati kondisi lingkungan kerja mereka yang baik (Firnanda & Wijayati, 2021), sehingga jika karyawan nyaman dengan lingkungan kerjanya dalam perusahaan maka akan tercipta suatu hubungan yaitu keterikatan karyawan pada perusahaan. Reputasi perusahaan pun ikut berperan dalam keterikatan karyawan, berdasarkan penelitian oleh Gatzert dan Schmit (2016) (dalam Haryanto, 2021) bahwa perusahaan dengan reputasi yang lebih baik pada umumnya memiliki keuntungan dalam mempekerjakan karyawan, menghasilkan lebih banyak

pelamar kerja, serta kualitas pelamar yang lebih tinggi. Jika keterikatan karyawan tinggi maka kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat berjalan dengan baik sehingga dapat menciptakan reputasi perusahaan yang unggul. Jha & Kumar (2016) dalam (dalam Firnanda & Wijayati, 2021) menyatakan bahwa karyawan yang terikat merupakan seseorang memiliki hubungan dan komitmen yang kuat untuk perusahaan, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi serta semangat dan antusias yang tinggi merupakan ciri karyawan yang memiliki keterikatan dengan tanggung jawab pada pekerjaannya (Priambodo et al., 2019).

Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk mengangkat pokok permasalahan mengenai judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, REPUTASI PERUSAHAAN DAN KOMITMEN AFEKTIF TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN PADA PT WULANDARI BANGUN LAKSANA TBK”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka perumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk ?
2. Apakah reputasi perusahaan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk ?
3. Apakah komitmen afektif berpengaruh terhadap hubungan keterikatan karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap keterikatan karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reputasi perusahaan terhadap keterikatan karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap hubungan keterikatan karyawan PT. Wulandari Bangun Laksana Tbk.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perkembangan teori manajemen khususnya terkait dengan lingkungan kerja non fisik, reputasi perusahaan, komitmen afektif dan keterikatan karyawan.

2. Manfaat Praktis

1. Bagi peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini merupakan penerapan ilmu manajemen pemasaran yang diperoleh dari bangku kuliah dan sebagai penerapan ilmu akuntansi pada lingkup masyarakat secara langsung. Selain itu, peneliti juga bisa memperoleh ilmu-ilmu dan pengalaman-pengalaman baru dari fenomena yang ditemui selama proses penelitian.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan atau sumber informasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja non fisik, reputasi perusahaan, komitmen afektif dan keterikatan karyawan.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambangan ilmu pengetahuan khususnya bagi ilmu sumber daya manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.